



C.D. Howe Building, 240 Sparks Street, 4th Floor West, Ottawa, Ont. K1A 0X8  
Édifice C.D. Howe, 240, rue Sparks, 4<sup>e</sup> étage Ouest, Ottawa (Ont.) K1A 0X8

---

## Motifs de décision

Association des pilotes d'Air Canada,

*plaignante,*

*et*

Air Canada,

*intimée.*

Dossier du Conseil : 29271-C

Référence neutre : 2012 CCRI 644

Le 15 juin 2012

---

Le Conseil canadien des relations industrielles (le Conseil) était composé de M<sup>e</sup> Elizabeth MacPherson, Présidente, ainsi que de MM. John Bowman et David Olsen, Membres. Une téléconférence de gestion de l'affaire a eu lieu le 25 avril 2012, et le Conseil a alors demandé aux parties de présenter leurs observations sur les incidences possibles de l'article 24 de la *Loi sur la protection des services aériens*, L.C. 2012, ch. 2 (LPSA) et de l'article 87.5 du *Code canadien du travail (Partie I – Relations du travail)* (le *Code*) sur l'allégation de violation de l'alinéa 50*b*) du *Code*, allégation qui constitue un des volets de la plainte. Les parties ont présenté leurs observations écrites sur ces deux questions, et l'étape des actes de procédures a pris fin le 28 mai 2012.

Bien que les parties aient indiqué qu'une audience pourrait être nécessaire, après avoir examiné soigneusement leurs observations écrites respectives, le Conseil est convaincu que ce n'est pas le cas, et il exerce le pouvoir discrétionnaire que lui confère l'article 16.1 du *Code* pour trancher l'affaire en se fondant sur les documents versés au dossier.

### **Procureurs inscrits au dossier**

M<sup>e</sup> Steve H. Waller et M<sup>e</sup> Chris Rootham, pour l'Association des pilotes d'Air Canada;

M<sup>e</sup> John D.R. Craig et M<sup>e</sup> Michelle D. MacGillivray, pour Air Canada.

### **I – Nature de la demande**

[1] Le 13 février 2012, l'Association des pilotes d'Air Canada (APAC ou l'Association) a déposé une plainte auprès du Conseil, alléguant qu'Air Canada (l'employeur) avait enfreint les alinéas 50*b*), 94(1)*a*) et 94(3)*b*) du *Code*, ainsi que le sous-alinéa 94(3)*a*)(i), en abolissant unilatéralement, le 6 février 2012, certains privilèges de voyage dont bénéficiaient jusqu'alors les représentants de l'Association. Les parties étaient à l'époque engagées dans un processus de négociation collective concernant le renouvellement d'une convention collective qui avait expiré le 31 mars 2011, mais qui était toujours en vigueur. Les parties reconnaissent qu'au moment où l'employeur a annoncé le changement apporté au statut de voyageur prioritaire des représentants de l'Association, il n'avait toujours pas satisfait aux conditions énoncées aux alinéas 89(1)*a*) à 89(1)*d*) du *Code*.

[2] La plaignante allègue qu'en apportant ce changement au moment où elle l'a fait, Air Canada a enfreint le gel prévu à l'alinéa 50*b*) du *Code*; est intervenue dans la représentation des membres de l'APAC par cette dernière, en violation de l'alinéa 94(1)*a*) du *Code*; a fait preuve de discrimination envers des membres de l'APAC qui sont les représentants de l'Association, ce qui constitue une violation du sous-alinéa 94(3)*a*)(i) du *Code*; et a imposé, en violation de l'alinéa 94(3)*b*) du *Code*, une condition d'emploi ayant pour effet d'empêcher les employés d'exercer leur droit prévu au *Code* de représenter leurs membres.

[3] Le Conseil remarque qu'en vertu du paragraphe 98(4) du *Code*, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur en ce qui touche les aspects de la plainte selon lesquels il y aurait eu violation du paragraphe 94(3) du *Code*.

## II – Contexte et faits

[4] Depuis le 14 novembre 1995, l'APAC est l'agent négociateur accrédité d'une unité de pilotes qui travaillent pour Air Canada à différentes bases partout au Canada. L'APAC et Air Canada ont été parties à des conventions collectives successives, dont la dernière est arrivée à échéance le 31 mars 2011.

[5] Les négociations pour le renouvellement de cette convention collective ont été entreprises en octobre 2010, bien que l'avis de négociation officiel n'ait été signifié que le 29 mars 2011. Les comités de négociation avaient conclu une entente de principe, laquelle a été rejetée par les membres de l'Association en mai 2011. Le 26 octobre 2011, Air Canada a présenté un avis de différend au ministre du Travail, en vertu de l'article 71 du *Code*, demandant ainsi que soient amorcées les procédures de règlement des différends prévues au *Code*. Le processus de conciliation prévu au *Code* a pris fin le 23 janvier 2012, et les parties ont donc acquis le droit d'entreprendre une grève ou un lock-out le 14 février 2012, date à laquelle les conditions des alinéas 89(1)a) à 89(1)d) du *Code* ont été remplies.

[6] Deux événements survenus après que le syndicat eut déposé sa plainte pourraient avoir des répercussions sur les droits et obligations respectifs qui sont ceux des parties depuis qu'elles ont obtenu le droit de grève et le droit de lock-out le 14 février 2012. Ces événements sont le renvoi de l'affaire devant le Conseil, demandé par le ministre du Travail le 8 mars 2012, en vertu de l'article 87.4 du *Code* (Maintien de certaines activités), et l'entrée en vigueur de la LPSA le 16 mars 2012. Les répercussions de ces événements seront examinées plus loin dans les présents motifs.

[7] En septembre 2011, pendant que les négociations collectives étaient en cours, Air Canada a informé l'APAC qu'elle procédait, dans une perspective générale, à une révision du statut de voyageur prioritaire accordé aux dirigeants syndicaux. Cette révision visait en particulier la possibilité, pour les représentants de l'APAC, de faire des voyages professionnels dans le cadre des affaires internes de l'Association. Le 6 février 2012, Air Canada a avisé verbalement l'APAC qu'elle avait modifié les modalités relatives à l'attribution de passes de vol aux représentants de l'APAC

effectuant des voyages sur des vols d'Air Canada dans le cadre des activités de l'APAC. C'est la mise en oeuvre de ce changement qui est à l'origine de la présente plainte.

[8] L'article 34.05 de la convention collective conclue entre l'APAC et Air Canada porte sur la question des voyages faits dans le cadre des activités de l'APAC :

34.05 Voyages dans le cadre des activités de l'Association

Les membres de l'APAC travaillant pour Air Canada qui font des voyages dans le cadre des activités de l'Association se verront remettre une passe de vol et seront autorisés à accéder au poste de pilotage lorsqu'ils exerceront des fonctions pour Air Canada.

(traduction)

[9] Avant la modification qui est à l'origine de la plainte, Air Canada offrait gratuitement aux représentants de l'APAC voyageant dans le cadre des affaires de l'Association des « billets avec privilège de réservation » (traduction) en classe économique, avec possibilité d'un surclassement en classe affaires, suivant la disponibilité des sièges. Le siège réservé était retiré de l'inventaire, et cette place ne pouvait pas être vendue. Depuis que la politique a été modifiée, un représentant de l'APAC voyageant dans le cadre des activités de l'Association doit maintenant voyager « dans la limite des places disponibles » (traduction), ce qui signifie qu'une place ne lui sera attribuée qu'au moment du départ et que la réservation sera assujettie à la disponibilité d'un siège à ce moment-là.

### **III – Position des parties**

#### **A – APAC**

[10] L'APAC soutient que tous les employés d'Air Canada bénéficient de vols gratuits à bord des vols d'Air Canada, bien que ce privilège soit assorti de conditions différentes, selon la visée du déplacement. Par exemple, un employé disposant d'un billet avec privilège de réservation ne peut être déplacé que dans des circonstances très particulières. En revanche, un employé voyageant dans la limite des places disponibles ne peut procéder qu'à une réservation de siège provisoire, et il risque de perdre sa place au profit de n'importe quel passager ayant payé son vol, d'un employé muni d'un billet avec privilège de réservation, ou d'un autre employé voyageant dans la limite des places

disponibles mais bénéficiant d'une priorité d'embarquement d'un niveau plus élevé. Il existe d'autres différences entre les deux catégories de voyageurs, comme le niveau de priorité d'embarquement ou la possibilité d'obtenir un surclassement en classe affaires si un siège est disponible dans cette section. Ainsi, le risque de ne pas obtenir de siège à bord d'un certain vol est beaucoup plus grand pour un employé voyageant dans la limite des places disponibles et dont la passe de vol est assortie d'une priorité d'embarquement de niveau peu élevé.

[11] Le syndicat affirme que pendant environ 10 ans, les représentants de l'APAC voyageant pour les affaires de l'Association ont bénéficié d'un des privilèges les plus considérables accordés à des employés n'occupant pas de poste de direction, c'est-à-dire des billets avec privilège de réservation en classe économique, la possibilité d'obtenir un surclassement en classe affaires – sous réserve de la disponibilité d'une place – et une priorité d'embarquement élevée. Le syndicat allègue que le statut prioritaire diminué qui est désormais celui des représentants de l'APAC est un privilège beaucoup moins important, puisque le titulaire de la passe est un passager en attente d'une place en classe économique, dont la priorité d'embarquement est inférieure à ce qu'elle était auparavant. Ce statut prioritaire diminué s'applique aux voyages effectués dans le cadre de toutes les activités du syndicat qui ne sont pas liées à une réunion avec l'employeur, par exemple les réunions des représentants élus et nommés de l'APAC ou les réunions avec la base syndicale de l'Association, qui sont des réunions importantes eu égard à l'administration du syndicat.

[12] Le syndicat soutient qu'en conséquence de la modification apportée unilatéralement aux privilèges de voyage des représentants de l'APAC, ces derniers ont perdu des heures en attente à un moment où il était impératif qu'ils discutent de certaines questions avec leurs membres. Pour être assurés d'avoir un siège, les représentants de l'APAC ont dû payer de leur poche des voyages auparavant offerts à titre gracieux par Air Canada. L'APAC estime que la réduction soudaine et draconienne des privilèges de voyage accordés aux représentants de l'APAC constitue une mesure punitive et enfreint différentes dispositions du *Code*, lesquelles ont été énumérées ci-dessus.

[13] Le syndicat souligne qu'en application de l'article 87.5 du *Code*, un second gel entre en vigueur dès lors que le Conseil est saisi d'une demande ou d'un renvoi en vertu de l'article 87.4 du *Code*. Le ministre du Travail a demandé un renvoi devant le Conseil en vertu dudit article le 8 mars 2012

et, étant donné que le Conseil n'a pas encore tranché l'affaire, le gel prévu au *Code* reste en vigueur. L'APAC soutient qu'en vertu de l'alinéa 50b) du *Code*, l'employeur a agi illégalement en modifiant les privilèges de voyage des employés le 6 février 2012, que tout changement de la sorte était donc nul *ab initio*, et que l'entrée en vigueur du gel prévu à l'article 87.5, le 8 mars 2012, a rendu aux employés et à l'agent négociateur tous les droits et privilèges dont ils disposaient avant le 14 février 2012. L'APAC demande qu'Air Canada soit forcée d'annuler la modification apportée aux privilèges de voyage, et qu'Air Canada soit contrainte à verser un dédommagement à l'APAC pour toute perte subie pendant que l'un ou l'autre des deux gels prévus au *Code* était en vigueur.

[14] Après y avoir été invitée par le Conseil, l'APAC a également présenté des observations concernant l'incidence de la LPSA sur la plainte. En application de l'article 24 de la LPSA, laquelle a pris effet le 16 mars 2012, la convention collective expirée qui liait auparavant l'APAC et Air Canada est redevenue valide. L'APAC soutient que l'article 24 de la LPSA n'a aucune incidence sur le gel prévu à l'alinéa 50b) du *Code*, car le gel s'applique sans égard à la convention collective pour la période allant de la date à laquelle l'avis de négociation est signifié à la date à laquelle sont remplies toutes les conditions énoncées aux sous-alinéas 89(1)a) à 89(1)d). L'APAC affirme que, selon elle, la remise en vigueur de la convention collective expirée n'a pas mis fin au gel prévu à l'alinéa 50b). L'APAC souligne également que le gel prévu au *Code* vise un ensemble de modalités qui vont au-delà de celles qui sont énoncées dans la convention collective, puisque l'alinéa 50b) s'applique à tous les droits ou avantages des employés de l'unité de négociation ou de l'agent négociateur. Donc, l'APAC affirme que l'article 24 de la LPSA est sans incidence sur le volet de sa plainte qui concerne l'alinéa 50b) du *Code*.

## **B – Air Canada**

[15] Air Canada soutient que l'objectif des modifications qu'elle a apportées à sa politique sur les passes de vol en février 2012 était d'uniformiser, dans une perspective d'équité, la disponibilité de ces passes pour tous les syndicats d'Air Canada. Elle affirme que l'employeur autorise les déplacements avec privilège de réservation lorsqu'un représentant du syndicat ou de l'Association voyage afin de rencontrer des représentants d'Air Canada, ou lorsque l'employeur estime que le



voyage est effectué dans le cadre des activités d'Air Canada. Cependant, les passes de vol pour les affaires du syndicat ou de l'Association sont dorénavant assujetties à la disponibilité des places.

[16] L'employeur reconnaît que les représentants de l'APAC ont bénéficié d'un statut prioritaire plus élevé que les autres représentants syndicaux jusqu'au 6 février 2012. Les représentants des autres syndicats d'Air Canada ne pouvaient voyager que dans la limite des places disponibles. Les modifications apportées par l'employeur le 6 février 2012 ont permis d'harmoniser les droits de voyage accordés aux représentants des différents agents négociateurs d'Air Canada, en abaissant le niveau de priorité « anormal » (traduction) dont bénéficiaient les représentants de l'APAC par rapport aux représentants des autres syndicats.

[17] Air Canada soutient que l'article 87.5 du *Code* n'a rien à voir avec la plainte, car le ministre a demandé le renvoi de l'affaire devant le Conseil en vertu de l'article 87.4 le 8 mars 2012, soit plus d'un mois après qu'Air Canada a mis en oeuvre la modification visant sa politique sur les passes de vol. Elle soutient qu'il est indéfendable de soutenir, comme le fait le syndicat, que le gel prévu à l'article 87.5 a eu pour effet de rendre aux employés ou à l'agent négociateur les droits et avantages dont ils bénéficiaient avant le 14 février 2012, étant donné la forte présomption à l'encontre de l'application rétroactive de la loi. Air Canada soutient que puisque rien n'indique, à l'article 87.5 du *Code*, que le Parlement avait l'intention de donner un effet rétroactif à cette disposition, celle-ci ne peut être interprétée comme le syndicat le fait valoir. Air Canada soutient de plus que le fait de donner un effet rétroactif à l'article 87.5 du *Code* rendrait illégales des conditions d'emploi établies légalement par l'employeur avant la date à laquelle le ministre a demandé le renvoi, et qu'il s'agirait précisément du genre d'illégalité rétroactive contre laquelle la Cour d'appel fédérale a mis en garde dans *Reference Re Postal Services Continuation Act, 1987*, (1989) 59 D.L.R. (4th) 234.

[18] Invoquant la décision *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada*, 2009 CCRI 455 (RD 455), Air Canada soutient que l'article 24 de la LPSA, laquelle est entrée en vigueur le 16 mars 2012, l'emporte sur l'alinéa 50b) du *Code*. Air Canada fait valoir que, puisque cette loi spéciale a remis en vigueur la convention collective expirée jusqu'à ce qu'une autre convention soit conclue, au terme du processus défini dans la LPSA, cette loi a remplacé le processus de négociation prévu au *Code*, y compris en ce qui touche l'avis de négociation initial ainsi que les dispositions connexes

énoncées à l'alinéa 50*b*) du *Code*. Air Canada soutient que le 16 mars 2012, l'article 24 de la LPSA et les dispositions connexes énoncées dans cette loi ont rendu inopérant l'alinéa 50*b*) du *Code*, eu égard aux parties en cause. Autrement dit, les dispositions régulières du *Code* qui concernent le processus de négociation ne s'appliquent plus au processus auquel Air Canada et l'APAC sont assujetties depuis le 16 mars 2012.

[19] Air Canada fait également observer que l'APAC a présenté un grief alléguant violation de l'article 34.05 de la convention collective, et elle indique que le recours approprié, pour l'APAC, est l'arbitrage du grief aux termes de la convention collective qui a repris effet. Air Canada soutient que, compte tenu de l'ensemble de ces facteurs, la plainte déposée par l'APAC en vertu du *Code* est frivole et devrait être rejetée d'office.

#### **IV – Analyse et décision**

##### **A – Violation alléguée de l'alinéa 50*b*) – Gel prévu au *Code***

[20] L'APAC allègue que l'employeur a enfreint l'alinéa 50*b*) du *Code* lorsqu'il a modifié unilatéralement les privilèges de voyage accordés aux représentants de l'Association voyageant dans le cadre des affaires de l'APAC, car cette modification a été mise en oeuvre sans le consentement du syndicat alors que le gel prévu à l'alinéa 50*b*) était toujours en vigueur. L'alinéa 50*b*) est ainsi libellé :

50. Une fois l'avis de négociation collective donné aux termes de la présente partie, les règles suivantes s'appliquent :

...

*b*) tant que les conditions des alinéas 89(1*a*) à *d*) n'ont pas été remplies, l'employeur ne peut modifier ni les taux des salaires ni les autres conditions d'emploi, ni les droits ou avantages des employés de l'unité de négociation ou de l'agent négociateur, sans le consentement de ce dernier.

[21] Une convention collective a pour objet des conditions d'emploi et certaines questions connexes (voir la définition de « convention collective » à l'article 3 du *Code*), mais le législateur a délibérément donné une portée plus vaste à la protection prévue à l'alinéa 50*b*) du *Code*. La protection prévue au *Code* ne se limite pas à ce que prévoit la convention collective; elle vise



l'ensemble des « droits ou avantages des employés de l'unité de négociation ou de l'agent négociateur » (voir par exemple *Air Canada* (1977), 24 di 203 (CCRT n° 113); *Conspec Limitée* (1988), 76 di 85 (CCRT n° 721); et *Pacific Coast Terminals Co. Ltd. et Vancouver Wharves Limited* (1992), 87 di 113; 17 CLRBR (2d) 238; et 92 CLLC 16,033 (CCRT n° 922)). Il est donc possible qu'une mesure n'enfreignant pas la convention collective constitue tout de même une violation de l'alinéa 50b) du *Code*.

[22] L'article 34.05 de la convention collective décrit l'entente conclue entre les parties en ce qui concerne les voyages effectués dans le cadre des affaires de l'Association, et le Conseil comprend qu'un arbitre a été saisi de la question de savoir si les mesures prises par l'employeur constituent une violation de la convention collective. Cependant, les deux parties reconnaissent que l'employeur s'est longtemps acquitté de son obligation contractuelle envers l'APAC en remettant aux représentants de l'Association des passes de vol avec privilège de réservation. Il convient de souligner que l'employeur et l'Association désignent tous deux l'ancienne façon de faire en utilisant le mot « privilège » (traduction). Le Conseil doit établir si Air Canada a enfreint le *Code* en abolissant ce privilège le 6 février 2012.

[23] Le Conseil a conclu que le gel prévu à l'alinéa 50b) n'empêche pas un employeur de maintenir le « statu quo » (voir *Banque de Nouvelle-Écosse, Sherbrooke et Rock Forest* (1982), 42 di 398; [1982] 2 Can LRBR 21; et 82 CLLC 16,158 (CCRT n° 367)). Air Canada n'a pas soutenu qu'elle avait maintenu le « statu quo » en apportant cette modification, mais elle a avancé que le traitement réservé antérieurement aux représentants de l'APAC était irrégulier et que la modification des modalités d'attribution des passes de vol aux représentants de l'APAC avait été apportée afin d'harmoniser l'application de sa politique et d'uniformiser l'utilisation de ces passes de vol dans le cadre des voyages pour activités syndicales effectués par les représentants de tous les syndicats avec lesquels elle traite.

[24] D'après le Conseil, les passes de vol avec privilège de réservation dont ont bénéficié les représentants de l'APAC jusqu'au 6 février 2012 constituent un avantage protégé par le gel prévu à l'alinéa 50b). Par conséquent, la mesure prise par l'employeur lorsqu'il a aboli ce privilège à cette date constitue clairement une violation de l'alinéa 50b) du *Code*.

[25] Cependant, une fois que toutes les exigences prévues aux alinéas 89(1)*a*) à 89(1)*d*) ont été remplies, un employeur peut modifier les conditions d'emploi de ses employés, y compris tous les droits ou avantages dont ont pu bénéficier ses employés ou l'agent négociateur. En l'espèce, les parties s'entendent à dire que les processus décrits dans ces dispositions du *Code* sont arrivés à terme le 14 février 2012. Ainsi, à cette date, l'employeur avait le droit d'apporter tous les changements qu'il souhaitait non seulement à la convention collective, mais également à tous les « droits ou avantages des employés de l'unité de négociation ou de l'agent négociateur ». Par conséquent, ce n'est que du 6 au 14 février 2012 qu'a duré la violation par Air Canada de l'alinéa 50*b*) à l'égard de l'unité de négociation en cause.

[26] Ni le renvoi devant le Conseil demandé ultérieurement par le ministre du Travail, en vertu de l'article 87.4 du *Code*, ni la disposition susmentionnée de la LPSA ne changent quoi que ce soit à cette analyse. Au moment où le ministre a demandé le renvoi, le 8 mars 2012, la modification apportée par Air Canada était légalement en vigueur depuis le 14 février. Or, le libellé de l'article 87.5 du *Code* est clair : les conditions d'emploi ainsi que les droits et avantages des employés et de l'agent négociateur assujettis au gel prévu dans cet article sont ceux qui existaient le jour où le ministre a demandé le renvoi devant le Conseil. À la connaissance du Conseil, il n'existe aucun principe d'interprétation législative qui permettrait de conclure que, comme le syndicat le soutient, le renvoi demandé par le ministre le 8 mars 2012 a rétabli les droits et avantages dont les employés et l'agent négociateur bénéficiaient avant le 14 février 2012.

[27] L'article 24 de la LPSA ne dégage pas Air Canada de sa responsabilité en ce qui touche la révocation illégale de l'avantage relatif aux passes de vol avec privilège de réservation pour la période allant du 6 au 14 février 2012. Air Canada a soutenu que la LPSA l'emportait sur l'article 50 et toutes les autres dispositions du *Code* se rapportant à la renégociation de la convention collective, étant donné que cette loi spéciale avait remis en vigueur la convention collective expirée et qu'elle prévoyait un processus pour son renouvellement. Air Canada a invoqué la décision RD 455 à l'appui de cet argument.

[28] Dans la décision RD 455, le Parlement avait adopté une loi de retour au travail qui imposait un processus de résolution de différend à la Compagnie des chemins de fers nationaux du Canada (CN) et aux Travailleurs unis des transports (TUT), lesquels représentaient l'unité de négociation des chefs de train, agents de train et agents de triage (CATAT). À la suite de l'entrée en vigueur de la convention collective conclue par arbitrage, en application de la loi de retour au travail, la Conférence ferroviaire Teamsters Canada (CFTC) a remplacé les TUT à titre d'agent négociateur de l'unité de négociation des CATAT. Le Conseil devait établir si la CFTC pouvait signifier un avis de négociation au CN afin de réviser ou de renouveler la convention collective, comme elle aurait normalement eu le droit de faire en vertu du paragraphe 36(2) du *Code*, ou si la loi spéciale rendait ce droit inopérant. Dans cette affaire, le Conseil avait conclu que la CFTC était elle aussi assujettie aux dispositions de la loi spéciale. Étant donné la manière dont le Parlement avait défini le terme « syndicat » dans la loi ordonnant le retour au travail, cette loi s'appliquait non seulement aux TUT, mais également à n'importe quel autre syndicat accrédité par le Conseil pour représenter l'unité de négociation des CATAT. Ainsi, le Conseil avait conclu que l'intention du Parlement était clairement que la CFTC, comme son prédécesseur, soit liée par la convention collective conclue par arbitrage jusqu'à l'échéance de celle-ci. En conséquence, la CFTC ne pouvait disposer du droit – qui aurait autrement été le sien – de réviser ou de renégocier la convention collective.

[29] En l'espèce, l'interprétation proposée par l'employeur impliquerait de donner un effet rétroactif à la loi ordonnant le retour au travail. Cela rendrait cependant légales des mesures qui ne l'étaient pas au moment où elles ont été prises (comme l'abolition des privilèges relatifs aux passes de vol avant l'obtention du droit de grève ou de lock-out), et illégales des mesures qui étaient légales au moment de leur mise en oeuvre (comme la présentation de l'avis de négociation). Le Conseil ne peut accepter une interprétation ayant de telles implications. S'il est vrai que la LPSA a remis en vigueur la convention collective expirée et a établi un processus pour son renouvellement, l'effet de cette loi est exclusivement prospectif et, en l'absence d'un libellé clair qui étayerait cette interprétation, elle ne peut prévaloir sur les dispositions du *Code* concernant les négociations collectives d'une manière qui modifierait les conséquences juridiques de certaines mesures prises avant son adoption.

[30] Le Conseil conclut donc que la LPSA ne décharge pas Air Canada de la responsabilité qui lui incombe en ce qui concerne la révocation illégitime, pour la période du 6 au 14 février 2012, de

l'avantage relatif aux passes de vol avec privilège de réservation, jusque-là consenti aux représentants de l'APAC.

**B – Violation alléguée de l'alinéa 94(1)a) – Intervention dans la représentation des membres de l'APAC par cette dernière**

[31] L'alinéa 94(1)a) du *Code* prévoit :

94.(1) Il est interdit à tout employeur et à quiconque agit pour son compte :

a) de participer à la formation ou à l'administration d'un syndicat ou d'intervenir dans l'une ou l'autre ou dans la représentation des employés par celui-ci.

[32] L'APAC allègue que l'abolition de l'avantage des passes de vol avec privilège de réservation a constitué une intervention entravant sa capacité de représenter ses membres. L'APAC soutient qu'au moment où cet avantage a été aboli, les représentants de l'Association devaient faire de nombreux voyages afin de communiquer à leurs membres partout au Canada de l'information sur l'avancement des négociations, sur la possibilité d'une grève ou d'un lock-out imminent ainsi que sur le vote de grève prévu.

[33] Bien que la représentation d'employés par un agent négociateur se traduise généralement par les relations que cet agent entretient avec l'employeur au nom des membres de son unité de négociation, le Conseil a conclu que le mot « représentation » ne doit pas être interprété de manière restrictive et que sa portée peut s'étendre à d'autres activités de représentation (voir *Société canadienne des postes* (1987), 71 di 215; et 87 CLLC 16,060 (CCRT n° 654)). L'alinéa 94(1)a) a pour objet de protéger un syndicat contre les pressions que pourrait exercer un employeur afin de saper l'autorité du syndicat aux yeux de ses membres. Lorsqu'est alléguée une violation de cette disposition du *Code*, il incombe au plaignant de prouver que les actes de l'employeur ont constitué une intervention dans les affaires internes du syndicat. Il n'est pas nécessaire de faire la preuve d'un sentiment antisyndical, mais le plaignant doit absolument démontrer que les actes de l'employeur ont entravé sa capacité de représenter les employés de l'unité de négociation.

[34] Excepté l'allégation selon laquelle l'employeur a mis en oeuvre la modification pendant une période où l'Association estimait crucial que ses représentants rencontrent ses membres en personne, et outre l'affirmation selon laquelle les représentants de l'Association ont perdu du temps en tant que voyageurs en attente et ont dû payer eux-mêmes certains vols, l'APAC n'a donné aucun détail sur la façon dont la modification de l'avantage relatif aux passes de vol a nui à ses activités de représentation. Les représentants de l'APAC ont continué de bénéficier de places gratuites à bord des vols de la ligne aérienne, bien que leur niveau de priorité eût diminué, ce qui était moins pratique. Selon Air Canada, il était toujours loisible aux membres de l'APAC d'utiliser les passes de vol dont ils bénéficiaient à titre de membres du personnel pour voyager dans la limite des places disponibles aux fins des activités de l'Association. L'employeur souligne que les avantages rattachés à n'importe quel type de passe de vol ne sont jamais garantis, puisque les places sont offertes à titre gracieux et que ces avantages sont toujours tributaires des besoins opérationnels.

[35] Puisque le syndicat n'a présenté aucun élément de preuve concret démontrant si, quand et de quelle manière la modification de la politique sur les passes de vol a réellement entravé les activités de représentation de l'APAC, ce volet de la plainte est rejeté.

### **C – Violation alléguée du sous-alinéa 94(3)a(i) – Discrimination envers des membres de l'APAC qui sont les représentants de l'Association**

[36] Le sous-alinéa 94(3)a(i) du *Code* prévoit :

94.(3) Il est interdit à tout employeur et à quiconque agit pour son compte :

a) de refuser d'employer ou de continuer à employer une personne, ou encore de la suspendre, muter ou mettre à pied, ou de faire à son égard des distinctions injustes en matière d'emploi, de salaire ou d'autres conditions d'emploi, de l'intimider, de la menacer ou de prendre d'autres mesures disciplinaires à son encontre pour l'un ou l'autre des motifs suivants :

(i) elle adhère à un syndicat ou en est un dirigeant ou représentant – ou se propose de le faire ou de le devenir, ou incite une autre personne à le faire ou à le devenir –, ou contribue à la formation, la promotion ou l'administration d'un syndicat.

[37] Les plaintes en vertu du paragraphe 94(3) du *Code* sont assujetties à la disposition d'inversion du fardeau de la preuve énoncée au paragraphe 98(4). En examinant une plainte de cette nature, le Conseil doit se demander si un sentiment antisyndical a motivé la décision de l'employeur de



quelque manière que ce soit. Une décision qui aurait autrement été légitime peut constituer une violation du *Code* si elle a été motivée de quelque façon que ce soit par un sentiment antisyndical.

[38] L'APAC allègue que la décision d'Air Canada constituait de la discrimination envers ses représentants, au regard des conditions d'emploi de ces derniers, car il s'agit de représentants syndicaux jouant un rôle dans l'administration du syndicat.

[39] Air Canada nie avoir fait preuve de discrimination envers des représentants de l'APAC voyageant dans le cadre des activités de l'Association. Elle soutient au contraire que la décision de modifier sa politique sur les voyages, en ce qui touche les représentants de l'APAC voyageant dans le cadre des activités de l'Association, visait à uniformiser le recours aux passes de vol aux fins des activités syndicales ou des activités de l'Association. Antérieurement, les représentants de l'APAC disposaient d'un niveau de priorité plus élevé que les représentants des autres syndicats avec lesquels traite Air Canada. Air Canada soutient que la modification apportée le 6 février 2012 a simplement harmonisé les droits de voyage accordés aux représentants de ses différents syndicats.

[40] Compte tenu des circonstances de la présente affaire, du fait que les représentants de l'APAC bénéficient toujours de passes de vol offertes à titre gracieux lorsqu'ils voyagent dans le cadre des activités de l'Association, ainsi que du fait que les conditions dans lesquelles ils peuvent utiliser ces passes de vol sont maintenant identiques à celles qui s'appliquent aux représentants des autres syndicats représentant des employés d'Air Canada, le Conseil est incapable de conclure à l'existence du sentiment antisyndical qui lui permettrait de juger qu'il y a eu violation du *Code*. Ce volet de la plainte est rejeté.

**D – Section 94(3)b) – Imposition d'une condition d'emploi ayant pour effet d'empêcher les employés d'exercer leur droit de représenter leurs membres**

[41] L'alinéa 94(3)b) du *Code* prévoit ce qui suit :

94.(3) Il est interdit à tout employeur et à quiconque agit pour son compte :

...

b) d'imposer, dans un contrat de travail, une condition visant à empêcher ou ayant pour effet d'empêcher un employé d'exercer un droit que lui reconnaît la présente partie.

[42] L'APAC allègue qu'Air Canada a imposé une condition d'emploi ayant pour effet d'empêcher les employés d'exercer leur droit prévu au *Code* de représenter leurs membres. Il a été mentionné ci-dessus que les plaintes en vertu de cet alinéa du *Code* sont assujetties à la disposition d'inversion du fardeau de la preuve énoncée au paragraphe 98(4).

[43] Il serait difficile, selon le Conseil, de conclure que l'abaissement du niveau de priorité associé à la passe de vol d'un employé – laquelle constitue un privilège et non un droit – puisse correspondre à l'« imposition » d'une condition ayant ou ayant eu pour effet d'empêcher les représentants de l'APAC d'exercer les droits que leur confère le *Code*. Air Canada n'a pas aboli les avantages liés aux passes de vol de ces représentants. Ceux-ci ont toujours à leur disposition des passes de vol qui leur permettent de voyager à titre gracieux dans le cadre des activités de l'Association. Bien que le recours à cet avantage puisse être moins pratique que dans le passé, en raison de l'abaissement du niveau de priorité, cela n'a rien à voir avec une condition énoncée dans le contrat d'emploi des employés. En conséquence, ce volet de la plainte est rejeté.

## **V – Redressement**

[44] Le Conseil a conclu qu'Air Canada a enfreint l'alinéa 50b) du *Code* du 6 au 14 février 2012 en abaissant le niveau de priorité associé aux passes de vol des représentants de l'APAC alors que le gel prévu au *Code* était en vigueur. Bien que l'APAC ait indiqué, durant la téléconférence de gestion de l'affaire, que certaines personnes avaient subi un préjudice en raison de cette violation, elle n'a donné aucun détail au Conseil en ce qui concerne les préjudices subis par l'Association et par ses représentants en conséquence de la mesure prise par l'employeur.

[45] Il est enjoint aux parties de tenter de s'entendre sur un dédommagement correspondant aux dommages-intérêts dus à l'APAC par suite de la violation du *Code* par l'employeur. S'il n'y a pas eu entente à cet égard dans un délai de six mois suivant la date de la présente décision, l'une ou

l'autre des parties pourra présenter au Conseil une demande afin que celui-ci détermine le montant du dédommagement approprié.

Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

***Traduction***

Elizabeth MacPherson  
Présidente

John Bowman  
Membre

David Olsen  
Membre